

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi uraian tentang deskripsi data hasil penelitian untuk memperoleh gambaran tentang karakteristik distribusi skor dari subyek penelitian masing-masing variabel yang diteliti, yaitu disiplin kerja dan mutu tenaga pendidik. Selanjutnya disajikan perhitungan persyaratan analisis, yaitu uji normalitas. Pada bagian akhir dilakukan pengujian hipotesis dan interpretasi hasil penelitian.

A. Deskripsi Data

Data yang dideskripsikan merupakan data yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner dengan menggunakan instrument-instrument yang dikembangkan.

1. Disiplin kerja

Data yang diperoleh mengenai disiplin kerja dengan jumlah responden 30 orang yang disusun berdasarkan skor terendah sampai skor tertinggi. Berdasarkan hasil data angket disiplin kerja, diketahui bahwa skor terendah adalah 35¹ dan skor tertinggi 115² dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 86,167³, median sebesar 96,7⁴ dan modus sebesar 100,1⁵

¹ Data Lengkap Ada Dilampiran Tabel L.5

² Data Lengkap Ada Dilampiran Tabel L.5

³ Data Terlengkap Ada Diperhitungan Statistik Lampiran 5, Poin A, Bagian c.

⁴ Data Terlengkap Ada Diperhitungan Statistik Lampiran 5, Poin A, Bagian e.

⁵ Data Terlengkap Ada Diperhitungan Statistik Lampiran 5, Poin A, Bagian d.

Tingkat disiplin kerja didasarkan tingkat ketercapaian rata-rata dibandingkan dengan skor maksimum ideal dikategorikan sebagai berikut:

0% - 20 %	= tidak baik
21% - 40%	= kurang baik
41% - 60%	= cukup baik
61% - 80%	= baik
81% - 90%	= sangat baik
91% - 100%	= sempurna

Tingkat ketercapaian disiplin kerja berdasarkan perhitungan rata-rata dibandingkan dengan skor maksimum ideal dalam penelitian ini mencapai 74,91 % tergolong dalam kategori baik

$$\frac{86,167}{115} \times 100 = 74,91\%$$

Deskripsi diatas bila disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.1
Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja

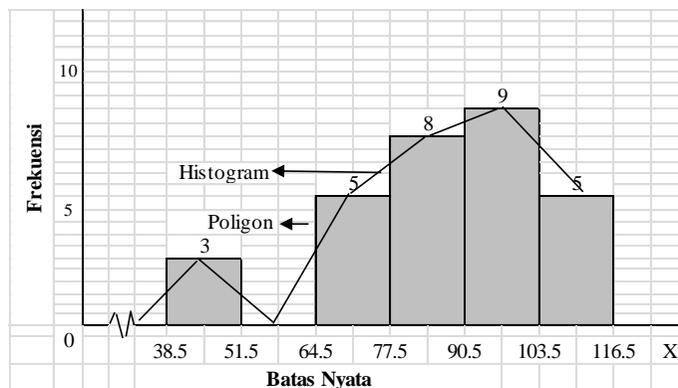
Interval Kelas	fi	fr(%)
39- 51	3	10
52 – 64	0	0
80 – 88	5	17
89 – 97	8	27
98 – 106	9	30
107 – 115	5	17
	30	100

Tabel 4.1 menunjukkan distribusi frekuensi disiplin kerja dapat dijelaskan bahwa nilai tertinggi 115 dan nilai terendah 39, menunjukkan batas bawah nyata 38,5 – 50,5. Ada 3 frekuensi pada kelas interval 39 – 51, 0 frekuensi pada kelas

interval 52 – 64, ada 5 frekuensi pada kelas interval 80 – 88, ada 8 frekuensi pada kelas interval 89 – 97, ada 9 frekuensi pada kelas interval 98 – 106, ada 5 frekuensi pada kelas interval kelas 107-115.

Jadi distribusi tertinggi pada tingkat disiplin kerja, berada pada batas bawah nyata yaitu 97,5 yaitu 9 responden pada kelas interval 98 – 106, kalo dipresentasikan yaitu sekitar 30% dari 30 responden sedangkan distribusi terendah berada pada batas bawah nyata 51,5, yaitu 0 responden pada kelas interval 52 – 64 kalau dipresentasikan yaitu sekitar 0% .

Gambar 4.1
Histogram dan Poligon Disiplin Kerja



Gambar 4.1 menunjukkan histogram frekuensi pertama batas nyata antara 38,5 – 51,5, frekuensinya berjumlah 3 orang. Histogram frekuensi kedua batas nyata antara 51,5 – 64,5, frekuensinya berjumlah 0 orang. Histogram frekuensi ketiga batas nyata antara 64,5 – 77,5, frekuensinya berjumlah 5 orang. Histogram frekuensi keempat batas nyata antara 77,5 – 90,5, frekuensinya berjumlah 8 orang. Histogram frekuensi kelima batas nyata antara 90,5 – 103,5, frekuensinya

berjumlah 9 orang. Histogram frekuensi keenam batas nyata antara 103,5 – 116,5, frekuensinya berjumlah 5 orang.

2. Mutu Tenaga Pendidik

Data yang diperoleh mengenai mutu tenaga pendidik dengan jumlah responden 30 orang yang disusun berdasarkan skor terendah sampai skor tertinggi. Berdasarkan hasil data angket mutu tenaga pendidik, diketahui bahwa skor terendah adalah 39⁶ dan skor tertinggi 104⁷ dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 77,367⁸, median sebesar 73,3⁹ dan modus sebesar 66,8.¹⁰

Tingkat mutu tenaga pendidik didasarkan tingkat ketercapaian rata-rata dibandingkan dengan skor maksimum ideal dikategorikan sebagai berikut:

0% - 20 %	= tidak baik
21% - 40%	= kurang baik
41%- 60%	= cukup baik
61% - 80%	= baik
81% - 90%	= sangat baik
91% - 100%	= sempurna

Tingkat ketercapaian mutu tenaga pendidik berdasarkan perhitungan rata-rata dibandingkan dengan skor maksimum ideal dalam penelitian ini mencapai 74,39% tergolong dalam kategori baik.

⁶ Data Lengkap Ada Dilampiran Table L.5

⁷ Data Lengkap Ada Dilampiran Table L.5

⁸ Data Terlengkap Ada Diperhitungan Statistik Lampiran 5, Poin B, Bagian d.

⁹ Data Terlengkap Ada Diperhitungan Statistik Lampiran 5, Poin B, Bagian f.

¹⁰ Data Terlengkap Ada Diperhitungan Statistik Lampiran 5, Poin B, Bagian e.

$$\frac{77,367}{104} \times 100 = 74,39\%$$

Deskripsi diatas bila disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi sebagai berikut:

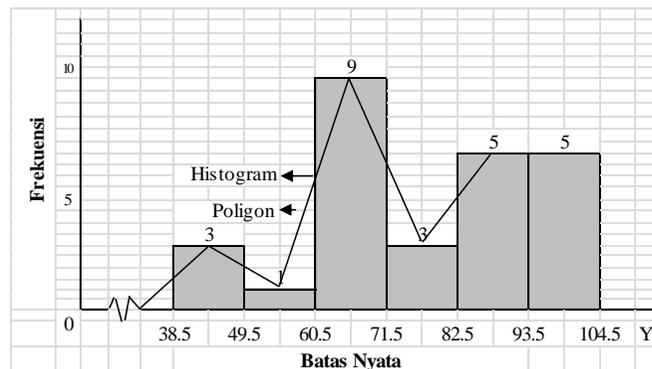
Tabel 4.2
Distribusi Frekuensi Mutu Tenaga Pendidik

Interval Kelas	Fi	fr(%)
39 – 49	3	10
50 – 60	1	3
61 – 71	9	30
72 – 82	3	10
83 – 93	7	23
94 – 104	7	23
	30	100

Tabel 4.2 menunjukkan distribusi frekuensi mutu tenaga pendidik dapat dijelaskan bahwa nilai tertinggi 104 dan nilai terendah 39, menunjukkan batas bawah nyata 38,5 – 48,5. Ada 3 frekuensi pada kelas interval 39 – 49, ada 1 frekuensi pada kelas interval 50 – 60, ada 9 frekuensi pada kelas interval 61 – 71, ada 3 frekuensi pada kelas interval 72 – 82, ada 7 frekuensi pada kelas interval 83 – 93, ada 7 frekuensi pada kelas interval 94 – 104.

Jadi distribusi tertinggi pada tingkat mutu tenaga pendidik, berada pada batas bawah nyata yaitu 60,5 yaitu 30 responden pada kelas interval 61 – 71, kalo dipresentasikan yaitu sekitar 30% dari 30 responden sedangkan distribusi terendah berada pada batas bawah nyata 49,5 – 59,5 yaitu 1 responden pada kelas interval 50 – 60 kalau dipresentasikan yaitu sekitar 3%.

Gambar 4.2
Histogram dan Poligon Mutu Tenaga Pendidik



Gambar 4.2 menunjukkan histogram frekuensi pertama batas nyata antara 38,5 – 49,5, frekuensinya berjumlah 3 orang. Histogram frekuensi kedua batas nyata antara 49,5 – 60,5, frekuensinya berjumlah 1 orang. Histogram frekuensi ketiga batas nyata antara 60,5 – 71,5, frekuensinya berjumlah 9 orang. Histogram frekuensi keempat batas nyata antara 71,5 – 82,5, frekuensinya berjumlah 3 orang. Histogram frekuensi kelima batas nyata antara 82,5 – 93,5, frekuensinya berjumlah 7 orang. Histogram frekuensi keenam batas nyata antara 93,5 – 104,5, frekuensinya berjumlah 7 orang.

B. Pengujian Persyaratan Analisis Normalitas

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi dan korelasi. Sebelum pengujian dilakukan, perlu dilakukan pengujian persyaratan statistik agar hasil analisis regresi dapat digunakan untuk memperoleh kesimpulan

yang dapat berlaku secara umum. Uji persyaratan yang dilakukan adalah uji normalitas.

Untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji normalitas dengan uji (liliefors). Kriteria pengujian normalitas adalah H_0 ditolak jika L_{hitung} lebih besar dari L_{tabel} , atau H_0 diterima jika L_{hitung} lebih kecil dari L_{tabel} . Dengan diterimanya H_0 berarti data dalam penelitian berasal dari populasi yang berdistribusi normal, jika H_0 ditolak berarti data berasal dari populasi berdistribusi tidak normal.

1. Variabel Disiplin Kerja (X)

Setelah dilakukan perhitungan diperoleh L_{hitung} sebesar 0,092. Jika dikonsultasikan dengan tabel Liliefors pada taraf signifikansi 0,05 dan $N = 30$ diperoleh $L_{tabel} = 0,161$. Dengan demikian H_0 diterima karena L_{hitung} lebih kecil dari L_{tabel} ($0,092 < 0,161$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada variabel disiplin kerja (X) dari populasi berdistribusi normal. Untuk jelasnya lihat tabel dibawah ini.

Tabel 4.3
Uji Normalitas Variabel Disiplin Kerja (X) dari 30 Responden

N	A	L_{hitung}	L_{table}	Keputusan
30	0,05	0,092	0,161	H_0 diterima

2. Variabel Mutu Tenaga Pendidik

Setelah dilakukan perhitungan diperoleh L_{hitung} sebesar 0,089. Jika dikonsultasikan dengan tabel Liliefors pada taraf signifikansi 0,05 dan $N = 30$ diperoleh $L_{tabel} = 0,161$. Dengan demikian H_0 diterima karena L_{hitung} lebih kecil dari L_{tabel} ($0,089 < 0,161$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada variabel mutu tenaga pendidik (Y) dari populasi berdistribusi normal. Untuk jelasnya lihat tabel dibawah ini.

Tabel 4.4
Uji Normalitas Variabel Mutu Tenaga Pendidik (Y) dari 30 Responden

N	A	L_{hitung}	L_{tabel}	Keputusan
30	0,05	0,089	0,161	H_0 diterima

C. Pengujian Hipotesis

1. Uji Persamaan, Signifikansi dan Linieritas Regresi

Hipotesis yang diuji ialah terdapat kontribusi positif disiplin kerja terhadap mutu tenaga pendidik. Secara statistik hipotesis diatas dirumuskan sebagai berikut:

$$H_0 : r_{xy} = 0$$

$$H_1 : r_{xy} > 0$$

Untuk mengetahui kontribusi disiplin kerja terhadap mutu tenaga pendidik digunakan analisis regresi dan korelasi dari hasil perhitungan diperoleh $a = 32,32^{11}$

¹¹ Data Lengkap Ada di Perhitungan Statistik Lampiran 6 Poin A, Bagian 3.

dan $b = 0,53^{12}$. Dengan memasukkan a dan b kedalam persamaan regresi Y atas X, $\hat{Y} = 32,32 + 0,53 X$. untuk menguji kebenaran X dan Y , dilakukan uji linieritas dan signifikansi regresi. Analisis terhadap berbagai sumber variasi ditampilkan dalam tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4.5
Anava Untuk Regresi Linearitas Sederhana $\hat{Y} = 32,32 + 0,53 X$

SU.Va	DK	JK	RJK	Fh	FT
Total	30	191061	191061		
regresi (a)	1	181429.63	181429.63		
Regresi(b/a)	1	2889.04	2889.04	11.998	4.20
Residu	28	6742.32	240.80		
Tuna Cocok	24	4940.32	205.85	0.685	2.51
Kekeliruan	6	1802.00	300.33		

Keterangan :

JK = Jumlah Kuadrat

RJK = Rata- rata jumlah kuadrat

Dk = Derajat kebebasan

Dari tabel 4.5, hasil pengujian linieritas diperoleh F_{hitung} sebesar $0,685^{13}$ sedangkan dari daftar distribusi F dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, derajat kebebasan $db_1 = 24$ dan $db_2 = 6$ diperoleh F_{tabel} sebesar 2,51. Jika dibandingkan keduanya ternyata $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $0,685 < 2,51$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $\hat{Y} = 32,32 + 0,53 X$. adalah linear.

¹² Data Lengkap Ada di Perhitungan Statistik Lampiran 6 Poin A, Bagian 3.

¹³ Data Lengkap Ada di Perhitungan Statistik Lampiran 6 Poin A, Bagian 4e.

Setelah uji linearitas dilanjutkan dengan uji keberartian. Dari tabel analisis varians (ANAVA) diatas diperoleh $F_{hitung} = 11,998$ sedangkan dari tabel distribusi F dengan derajat kebebasan $db_1 = 1$ dan $db_2 = 28$, dan taraf kepercayaan $\alpha = 0,05$ diperoleh $F_{tabel} 4,20$. Jika dibandingkan keduanya ternyata $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $11,998 > 4,20$ (lihat lampiran tabel F), maka H_0 diterima karena teruji kebenarannya dan ini berarti H_1 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi adalah signifikan.

2. Pengujian Koefisien, Signifikansi Dan Koefisien Determinasi Korelasi

Selanjutnya dilakukan uji korelasi antara X_1 dengan Y. dari hasil analisa korelasi sederhana diperoleh koefisien korelasi $r_{xy} = 0,547^{14}$ dan koefisien determinasi $r^2 = 29,92\%^{15}$ dari uji signifikan korelasi diperoleh $t_{hitung} = 11,998$.¹⁶ Koefisien korelasi sederhana ini ternyata signifikan setelah diuji dengan uji t. hal ini ditunjukkan oleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $11,998 > 4,20$ pada $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan 28.

D. Pembahasan

1. Tingkat Disiplin Kerja

Tingkat disiplin kerja berdasarkan nilai rata-rata (mean) sebesar 86,167.¹⁷ Menunjukkan tingkat ketercapaian 74,92%. Setelah dilihat pada interpretasi dan kategorisasi data, termasuk pada kategori baik. Disiplin kerja merupakan salah satu

¹⁴ Data Lengkap Ada di Perhitungan Statistik Lampiran 6 Poin B, Bagian 1.

¹⁵ Data Lengkap Ada di Perhitungan Statistik Lampiran 6 Poin A, Bagian c.

¹⁶ Data Lengkap Ada di Perhitungan Statistik Lampiran 6 Poin B, Bagian 3.

¹⁷ Data Lengkap Ada di Perhitungan Statistik Lampiran 5 Poin A, Bagian c.

faktor yang menentukan kualitas kerja seorang karyawan. Tentu hal ini juga berlaku bagi kualitas kerja seorang guru karena disiplin kerja guru memegang peranan strategis dalam peningkatan mutu tenaga pendidik tersebut.¹⁸

Disiplin kerja yang tinggi dapat membangun kinerja yang profesional, karena disiplin yang baik guru mampu memahami aturan dan langkah strategis dalam melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar. Kedisiplinan bagi guru merupakan hal yang tidak terpisahkan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.¹⁹

Disiplin kerja yang diterapkan dengan baik akan menciptakan suasana kerja yang positif dalam membentuk keperibadian karyawan seperti berikut :

1. Rasa peduli dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.
2. Memiliki ide dan semangat dalam bekerja.
3. Memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi.
4. Efisiensi dan produktivitas dalam bekerja akan meningkat.²⁰

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi anggota. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal dan target tujuan organisasi akan tercapai.

¹⁸ I B Made Satya Warma Yuda. *Kontribusi Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Rintisan Sekolah Menengah Atas Bertaraf Internasional (Rsmabi) Di Kota Denpasar* (Skripsi, Singaraja: Universitas Pendidikan Ganesha, 2012),3

¹⁹ Adi Wahyudi, Partono Thomas, dan Rediana Setiyani, "Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru," *Economic Education Analysis Journal* 1, no. 2 (2012): 3.

²⁰ Sisca dkk., *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Medan, 2020),52.

Dan bagi anggota akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan.²¹

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja demi tercapainya tujuan. Melalui peningkatan disiplin kerja guru mampu menciptakan sumber daya manusia secara optimal, dan membangun sekolah pada posisi persaingan pasar yang lebih kuat dibandingkan dengan sekolah pesaing.²²

Hasil penelitian tingkat disiplin kerja dalam kategori baik mencapai 74,92% didukung oleh peneliti sebelumnya sebagai berikut:

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sukmawati, tergolong dalam kategori baik menunjukkan tingkat ketercapaian disiplin kerja sebesar 71,35%.²³ Hasil penelitian juga dilakukan oleh Kresnapati, tergolong kategori sangat baik. menunjukkan tingkat ketercapaian disiplin kerja 84,8%.²⁴ Hasil penelitian oleh Yuda, tergolong kategori cukup menunjukkan tingkat ketercapaian disiplin kerja sebesar 67,6%.²⁵ Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lainah, tergolong dalam

²¹ Jeli Nata Liyas dan Reza Primadi, "Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank perkreditasi rakyat," *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan* 2, no. 1 (2017): 17–26.

²² Wiwin Setianigsih dan Mukhtar Abdul Kader, "Pengaruh disiplin kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja guru," *Jurnal Ekologi Ilmu Manajemen* 5, no. 2 (2019): 2.

²³ Dewi Sukmawati, "Pengaruh disiplin kerja, fasilitas kerja, tingkat pendidikan dan kepemimpinan terhadap pengelolaan kearsipan di kantor kecamatan wiradesa kabupaten pekalongan," *Economic Education Analysis Journal* vol 3, no. 3 (2014), 432.

²⁴ Pandu Kresnapati, "Kontribusi Disiplin Kerja, Supervisi Akademik dan Partisipasi Guru (Mgmp) terhadap Kompetensi Pedagogik Guru Penjasorkes Smkdi Kabupaten Pekalongan," *Jendela Olahraga* 2, no. 2 (2017), 1.

²⁵ I B Made Satya Warma Yuda. *Kontribusi Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah*, 1

kategori sangat baik menunjukkan tingkat ketercapaian disiplin kerja sebesar 83,25%.²⁶ Dan hasil penelitian oleh Badawi, tergolong dalam kategori cukup menunjukkan tingkat ketercapaian disiplin kerja sebesar 69,80%.²⁷

Setelah mengadakan observasi di sekolah SMPN 2 Balaraja, menurut peneliti disiplin kerja disekolah sangatlah penting karena disiplin kerja merupakan salah satu bagian terpenting dari suatu organisasi atau sekolah dan bisa meningkatkan mutu tenaga pendidik jika disiplin kerja sudah diberlakukan dengan baik maka akan terciptanya mutu tenaga pendidik.

2. Tingkat Mutu Tenaga Pendidik

Tingkat mutu tenaga pendidik berdasarkan nilai rata-rata (mean) sebesar 77,367.²⁸ Menunjukkan tingkat ketercapaian 74,39%. Setelah dilihat pada interpretasi dan kategorisasi data, termasuk pada kategori baik. Kinerja guru dapat dilihat dari kemampuan guru dalam menguasai kompetensi yang di syaratkan, yakni kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional (Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005).²⁹

Tenaga pendidik adalah sumber daya manusia yang menciptakan proses pembelajaran yang berkualitas dan menjadi penentu mutu pendidikan. Dalam

²⁶Lainah. *Kontribusi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Man Kota Padang Panjang* (Skripsi, Padang: IAIN Batu Sangkar, 2013),88

²⁷ Achmad Badawi, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Guru," *Kontigensi: Scientific Journal of Management* 2, no. 1 (2014): 25.

²⁸ Data Lengkap Ada di Perhitungan Statistik Lampiran 5 Poin B, Bagian d.

²⁹ Amin Alhusaini, Muhammad Kristiawan, dan Syaiful Eddy, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru," *Jurnal Pendidikan Tambusai* vol 4, no. 3 (2020): 3.

tingkatan oprasional tenaga pendidik menjadi faktor penentu keberhasilan, kinerjanya pada proses pembelajaran menjadi tolak ukur keberhasilan pada tingkatan institusional, instruksional dan eksperensial.³⁰

Keberhasilan guru dalam menjalankan tugas tergantung pada kemampuan yang dimiliki guru bersangkutan. Kemampuan yang dimaksud adalah kompetensi (keprofesionalan), kualitas, kerja tim, dan inovasi. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan, ketrampilan, maupun sikap profesional dalam menjalankan fungsi sebagai guru.³¹

Kemampuan tenaga pendidik dalam melaksanakan tugasnya dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab dikatakan sebagai kompetensi pendidik. Kompetensi pendidik terdiri dari aspek kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang ditunjukkan dalam bentuk kinerja dan telah menjadi bagian dalam dirinya, sehingga pendidik mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan aspek kognitif, afektif dan psikomotornya.³²

Kinerja guru dapat ditingkatkan oleh disiplin kerja yang baik. tindakan disiplin jika dilakukan dengan terus menerus akan menjadi kebiasaan yang

³⁰ Siti Asiyah, “*Hubungan Antara Profesionalitas Tenaga Pendidik Dengan Mutu Pendidikan Di Madrasah Aliyah Negeri 1 Pekanbaru*,” (Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Riau: 2020),39.

³¹ Made Putra, Nyoman Dantesm Gusti Ketut Arya Sunu, “*Kontribusi Etos Kerja Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA NEGERI SE KECAMATAN KARANGASEM*”.(Skripsi, Buleleng: Universitas Pendidikan Ghanesa, 2014),4

³² Asiyah, “*Hubungan Antara Profesionalitas Tenaga Pendidik Dengan Mutu Pendidikan Di Madrasah Aliyah Negeri 1 Pekanbaru*.”,32.

tertanam dalam perilaku guru. Penerapan disiplin yang baik dalam proses pendidikan akan menghasilkan sikap mental, watak dan kepribadian yang baik.³³

Kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam mengerjakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang ditetapkan oleh lembaga /organisasi tempat mereka bekerja. Mutu tenaga pendidik dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan.³⁴

Hasil penelitian tingkat mutu tenaga pendidik dalam kategori baik mencapai 74,39% didukung oleh peneliti sebelumnya sebagai berikut:

Hasil penelitian oleh Wayan, tergolong dalam kategori baik menunjukkan tingkat ketercapaian kinerja guru sebesar 73,10%.³⁵ Hasil penelitian oleh Wiwin tergolong dalam kategori sangat baik menunjukkan tingkat ketercapaian kinerja guru sebesar 94,2%.³⁶ Hasil penelitian oleh Nellitawati, tergolong dalam kategori sangat

³³ Wahyudi, Thomas, dan Setiyani, "Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru.",2.

³⁴ Made Putra, Nyoman Dantesm Gusti Ketut Arya Sunu, "*Kontribusi Etos Kerja Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA NEGERI SE KECAMATAN KARANGASEM*",5.

³⁵ I Wayan Wijania, *Kontribusi Kepemimpinan Pelayan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru* (Skripsi, Singaraja: Universitas Pendidikan Ganesha, 2017),1

³⁶ Wiwin Setianingsih dan Mukhtar Abdul Kader, "Pengaruh disiplin kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja guru.", 7.

baik menunjukkan tingkat ketercapaian kinerja guru sebesar 86,91%.³⁷ Hasil penelitian yang dilakukan oleh Aninditya, tergolong dalam kategori sangat baik menunjukkan tingkat Kinerja Guru Sebesar. 82%.³⁸ Dan hasil penelitian oleh Wahyudi, tergolong dalam kaetgori sangat baik menunjukan tingkat ketercapaian Mutu Tenaga Pendidik sebesar 81%.³⁹

Setelah mengadakan observasi di sekolah SMPN 2 Balaraja menurut peneliti mutu tenaga pendidik sangatlah penting, karena jika tenaga pendidik bermutu akan memberikan ilmu yang positif bagi peserta didiknya. Sehingga dari tenaga pendidik yang bermutu akan menciptakan peserta didik yang berkualitas.

3. Kontribusi Disiplin Kerjs Terhadap Mutu Tenaga Pendidik di SMPN 2 Balaraja

Adapun skor nilai variabel X dan Y dapat dilihat melalui lampiran. Tabulasi nilai angket kedua komponen tersebut yang diperoleh dari 30 responden akan digabungkan menjadi satu sehingga dapat terlihat dengan jelas perbedaan skor nilai dari komponen yang ada pada setiap itemnya.

³⁷ Nellitawati, “Kontribusi Pengawasan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru SMA Negeri Di Kecamatan Koto Tangah Padang,” *Pedagogi: Jurnal Ilmu Pendidikan* 12, no. 2 (2012): 24–31.

³⁸ Aninditya Sri Nugraheni& Ratna Rahmayanti, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di MI Al Islam Tempel danMI Al Ihsan Medari.*(Skripsi, Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2016),283

³⁹ M Alaika Nasrulloh, Nur Hidayati, dan Pitri Yani, “Pengaruh Penerapan Fungsi Manajemen Terhadap Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik MA Al-Amiriyyah Blokagung Tegalsari Banyuwangi Tahun Pembelajaran 2018/2019,” *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Darussalam* 1, no. 1 (2019): 140–54.

Dalam melakukan uji korelasi peneliti menggunakan rumus korelasi *product moment* seperti yang udah dijelaskan pada bab terdahulu tujuan penggunaan rumus ini untuk mengetahui seberapa besar tingkat atau kekuatan korelasi antara variabel X dan variabel Y. Berdasarkan hasil perhitungan nilai koefisien korelasi 0,547⁴⁰, dari angka tersebut dapat dikatakan bahwa nilai koefisien korelasi yang dapat diperoleh dari penelitian mengenai kontribusi disiplin kerja terhadap mutu tenaga pendidik adalah 0,547 untuk mengetahui koefisien ini signifikan, maka perlu dikonsultasikan pada r_{tabel} dengan ($n = 30$) sehingga diperoleh r_{tabel} 0,374 taraf kesalahan 5% dengan ketentuan bila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka terdapat korelasi yang signifikan. Sehingga dari perhitungan dinyatakan r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} $0,547 > 0,374$. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap mutu tenaga pendidik.

Hipotesis yang berbunyi terdapat kontribusi antara disiplin kerja terhadap mutu tenaga pendidik di SMPN 2. Data yang dikorelasikan adalah data variabel disiplin kerja (X) dan mutu tenaga pendidik (Y), kemudian data kedua variabel tersebut dikorelasikan dengan rumus r_{xy} . Hasil perhitungan penelitian diperoleh korelasi antara disiplin kerja terhadap mutu tenaga pendidik sebesar 0,547. Untuk mengetahui hipotesis ini diterima maka perlu dikonsultasikan pada r_{tabel} dengan ($n = 30$), sehingga dapat diperoleh r_{tabel} 0,547 taraf kesalahan 5% dan 0,374 taraf kesalahan 1% dengan ketentuan bila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka hipotesis diterima sehingga dari perhitungan dinyatakan r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

⁴⁰ Data Lengkap Ada di Perhitungan Statistik Lampiran 6 Poin B, Bagian 1.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kontribusi positif disiplin kerja terhadap mutu tenaga pendidik. hal ini ditunjukkan dengan koefisien korelasi r_{xy} sebesar 0,547 dan $t_{hitung} = 4,13^{41}$ yang lebih besar dari t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ yaitu 1,70. Dengan demikian r_{hitung} lebih besar ($4,13 > 1,70$) dari r_{tabel} . Perbandingan kedua nilai tersebut menunjukkan adanya kontribusi yang berarti antara disiplin kerja dengan mutu tenaga pendidik.

Disiplin kerja sangat mempengaruhi guru dalam melaksanakan kinerjanya, karena kedisiplinan sangat penting sebab disiplin kerja mampu menjadi tenaga pendorong kemauan dan keinginan untuk bekerja menurut ukuran-ukuran atau batasan-batasan yang ditetapkan sehingga jelas bahwa disiplin kerja sudah semestinya dimiliki oleh seorang guru agar menunjang suksesnya proses pembelajaran.⁴²

Seorang yang berhasil dan berprestasi biasanya adalah mereka yang memiliki disiplin yang tinggi, seseorang yang memiliki jiwa yang sehat dan kuat biasanya mempunyai keteraturan dalam menjaga dirinya, karena ciri utama dari disiplin kerja adalah keteraturan dan ketertiban.⁴³

Disiplin yang tinggi akan mampu membangun kinerja yang profesional, karena pemahaman disiplin yang baik guru mampu mencermati aturan dan langkah strategis dalam melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar. Kedisiplinan guru

⁴¹ Data Lengkap Ada di Perhitungan Statistik Lampiran 6 Poin B, Bagian 2.

⁴² Alhusaini, Kristiawan, dan Eddy, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru.", 2

⁴³ Ana Sopanah, *Isu Kontemporer Ekonomi dan Bisnis* (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2021), 413

merupakan bagaian yang tidak terpisahkan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.⁴⁴

Jika tingkat disiplin seseorang tinggi maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Untuk dapat mewujudkan tujuan perusahaan yang harus dilakukan adalah menegakan dan membangun kedisiplinan karyawan. Karena kunci utama untuk kesuksesan sebuah perusahaan atau organisasi adalah tingkat disiplin yang tinggi demi tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan.⁴⁵

Hasil penelitian kontribusi disiplin kerja terhadap mutu tenaga pendidik didukung oleh peneliti sebelumnya sebagai berikut:

Hasil penelitian oleh Made Putra, terdapat kontribusi sebesar 25,9%.⁴⁶ Hasil penelitian oleh Jeli, terdapat kontribusi sebesar 74,8%.⁴⁷ Hasil penelitian oleh Wahyudi terdapat kontribusi 65,4%.⁴⁸ Hasil penelitian oleh Oupen, terdapat kontribusi sebesar 16,56%.⁴⁹ Hasil penelitian oleh Ningrat, terdapat kontribusi

⁴⁴ Adi Wahyudi, Partono Thomas, dan Rediana Setiyani, "Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru," 3.

⁴⁵ Sisca dkk., *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Medan, 2020), 42.

⁴⁶ Made Putra, Nyoman Dantesm Gusti Ketut Arya Sunu, "*Kontribusi Etos Kerja Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA NEGERI SE KECAMATAN KARANGASEM*,1

⁴⁷ Liyas dan Primadi, "Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank perkreditan rakyat.",25

⁴⁸ Wahyudi, Thomas, dan Setiyani, "Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru.",1.

⁴⁹ Stefiana Meilince Oupen, Anak Agung Gede Agung, dan I Made Yudana, "Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja, Terhadap Komitmen Organisasional Guru SD," *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia* vol 11, no. 1 (2020): 32–41.

sebesar 72,2%.⁵⁰ Dan hasil penelitian oleh Nuk Isdiyati. terdapat kontribusi sebesar 12,82%.⁵¹

Koefisien determinasi r^2 sebesar 0,547 memberikan informasi, bahwa secara sederhana 29,92%⁵² varian yang terjadi pada disiplin kerja terhadap mutu tenaga pendidik. Pola hubungan antara kedua variabel tersebut, dinyatakan dengan persamaan regresi linier $\hat{Y} = 32,32 + 0,53 X$.⁵³

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka akan semakin tinggi pula mutu tenaga pendidik dan sebaliknya semakin rendah disiplin kerja maka semakin rendah pula mutu tenaga pendidik.

Menurut Sutrisno memaparkan bahwa disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan dalam hal ini guru sehingga mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan menurunkan kinerja karyawan sehingga menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.⁵⁴

Hasil penelitian tentang kontribusi disiplin kerja terhadap mutu tenaga pendidik juga didapati dalam penelitian regresi korelasi, yang menunjukkan terdapat kontribusi disiplin kerja terhadap mutu tenaga pendidik, dengan korelasi sebesar 0,547, dan kontribusi disiplin kerja terhadap mutu tenaga pendidik sebesar 29,92%.⁵⁵

⁵⁰ S.P Ningrat, A.A.g. Agung dan M. Yudana, "Kontribusi Etos Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru SD GUGUS VII Kecamatan Mengwi" Skripsi, (Singaraja: Universitas Pendidikan Ganesha, 2020),1.

⁵¹ Nuk Isdiyati, "Kontribusi Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Presepsi Guru Tentang Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Unjuk Kerja Guru Di SMP NEGERI SSN Di Kabupaten Semarang, (Skripsi, Semarang: 2012),1

⁵² Data Lengkap Ada di Perhitungan Statistik Lampiran 6 Poin B, Bagian 3.

⁵³ Data Lengkap Ada di Perhitungan Statistik Lampiran 6 Poin A, Bagian 2.

⁵⁴ Alhusaini, Kristiawan, dan Eddy.,4

⁵⁵ Data Lengkap Ada di Perhitungan Statistik Lampiran 6 Poin B, Bagian 3